



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Con el propósito de conducir una mejora escolar en los establecimientos educacionales de la comuna de Santiago, se ha implementado desde 2018 un Plan de Desarrollo Profesional Docente y de Actualización de Competencias de los Asistentes de Educación que –en una primera etapa– contempló la ejecución de instancias de perfeccionamiento y capacitación transversales a los actores de las distintas escuelas y liceos conducidos por el nivel central. La segunda etapa, considera la contextualización de estas instancias a la realidad de cada comunidad escolar, sus necesidades, expectativas y desafíos. Así, en el presente año, cada unidad educativa, liderada por los equipos directivos y técnicos, deberá diseñar y ejecutar el Plan de Desarrollo Profesional Docente Local, que recogerá este contexto y responderá a los desafíos –que en coherencia con el ciclo de mejoramiento que establece el PME– en un plazo de 4 años.

Este constituirá un nuevo desafío para los equipos directivos y técnicos, que irá en directa relación con la mejora escolar, puesto que el liderazgo escolar, después de la acción docente en el aula, es el segundo factor en influir en los aprendizajes de los estudiantes (Leithwood, Day, Sammons, Harris, & Hopkins, 2006) debiendo focalizarse “en crear, alimentar y desarrollar la capacidad de los docentes y estudiantes para que se involucren en un aprendizaje de alto nivel y para que reflexionen sobre su propia práctica de aprendizaje.” (Elmore, 2010)

El presente documento tiene por objetivo orientar y reunir evidencia para la realización del diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional y de actualización de los docentes y asistentes de educación de cada establecimiento.

Tal como lo propone el Ministerio de Educación, el desarrollo profesional docente debe ser enfocado como un ciclo de mejora continua, al que –desde una visión sistémica del proceso educativo– deben sumarse los asistentes de educación.



Plan de desarrollo profesional docente y de actualización de los asistentes de educación

I. Diagnóstico y detección de necesidades

1. Objetivos institucionales en términos de logro de aprendizajes.

Para diagnosticar las necesidades de desarrollo profesional y de actualización de competencias, es preciso definir a mediano plazo, ¿qué metas escolares queremos alcanzar?, ¿cuáles son los objetivos a lograr términos de aprendizajes de los estudiantes? Para ello es preciso articular información de diferentes vertientes, relevando –entre otros- los desafíos de gestión que surgieron en la realización de la fase estratégica del PME; la reflexión acerca del PEI y sus sellos; el análisis de los resultados de aprendizaje; así como, las expectativas, intereses y motivación de los actores y del entorno.

2. Capacidades y necesidades instaladas en el establecimiento.

A la luz de los objetivos institucionales en términos de logros de aprendizaje de los estudiantes, se debe reflexionar y analizar las capacidades y competencias instaladas en el establecimiento como oportunidad para la mejora; así también, cuáles competencias es preciso desarrollar o fortalecer. En este análisis se debe tener en consideración –entre otros- los resultados de la fase estratégica del PME; el informe de resultados de evaluación docente del establecimiento; la autoevaluación docente respecto de sus fortalezas y debilidades; la percepción y definiciones que los docentes directivos y técnicos poseen; la percepción de estudiantes y apoderados; e información recolectada a través de las instancias de reflexión pedagógica, acompañamiento al aula y análisis de planificaciones e instrumentos de evaluación.

En esta misma perspectiva, se deben analizar las competencias de los asistentes de educación como colaboradores fundamentales del proceso, identificando también sus fortalezas y necesidades de actualización.



3. Áreas prioritarias a fortalecer:

Teniendo en consideración la brecha existente entre las capacidades y competencias instaladas y las necesidades de desarrollo profesional conducentes al logro de los objetivos planteados en el punto 1, se deben identificar y definir de acuerdo al contexto escolar, las áreas prioritarias a fortalecer en docentes y asistentes de educación.

4. Definición de objetivos y metas

Una vez identificadas las áreas prioritarias de desarrollo –en coherencia con el PME- se deben plantear los objetivos y metas a lograr al corto y mediano plazo (4 años).

5. Seguimiento y evaluación:

Para cautelar la continuidad del ciclo de mejora continua, se deben plantear mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación de la ejecución del presente plan

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL Y ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS

1. Objetivos institucionales en términos de logro de aprendizajes.

Introduzca los objetivos educativos que como unidad educativa esperan lograr
<ul style="list-style-type: none">• Recuperar la Excelencia pedagógica:• Mejorar los estándares de aprendizaje en todos los niveles, en el área científico humanista y educación técnico profesional.• Aumentar índices de eficiencia interna, promoción, repitencia, deserción.• Mejorar resultados de pruebas estandarizadas para los niveles del año <p>Carácter Formativo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Implementar un plan de desarrollo de formación integral para todos/as los/as estudiantes en la exploración de intereses y habilidades diversas en contextos de una educación inclusiva.
Refiérase a las principales conclusiones e información recabada en cada una de las instancias descritas que sirvieron para plantearse los objetivos educativos arriba declarados
<p>a. Análisis estratégico institucional y reflexión acerca del PEI y sellos institucionales</p> <ul style="list-style-type: none">• La necesidad de fortalecer la articulación entre los diversos instrumentos de gestión pedagógica con los planes municipales y ministeriales, con el propósito de mejorar la calidad de la enseñanza técnico profesional en un contexto socioeconómico cambiante.• A partir del análisis estratégico se definieron los sellos institucionales y se concluye:<ol style="list-style-type: none">a) A nivel de Gestión Pedagógica se instala como desafío institucional, centrar el foco de trabajo en el aprendizaje de todos los estudiantes, donde se maximicen los tiempos de clases y estrategias diversificadas a todos/as los/as estudiantes con énfasis a los/as estudiantes con NEE, dando paso a acciones significativas que generen un cambio en la cultura profesional y responsabilidad colectiva institucional. -Implementación de estrategias articuladas de largo alcance que impacten en el logro de aprendizajes y en el desarrollo de habilidades.b) Se organizarán y fomentarán actividades de Extensión Educativa para estimular y desarrollar la diversidad de intereses y habilidades de los estudiantes, tales como talleres polideportivos, canto, debate, exposiciones artísticas, eventos culturales, entre otros.c) A nivel de Convivencia Escolar, se incorporan prácticas que apuntan a asegurar una convivencia escolar, tanto en la formación integral de los estudiantes como en la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa.d) Ir avanzando hacia la organización de una cultura institucional con sellos definidos, procedimientos y un modelo de gestión de cultura participativa, flexibilidad para la innovación y el trabajo colaborativo.

<p>b. Análisis de resultados de aprendizaje (indicadores internos y de evaluaciones externas)</p>	<p>c. Expectativas de logro de docentes, estudiantes y familias</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores nos sitúan en un 3° lugar a nivel comunal y 1° lugar en igual grupo socio económico. • Los indicadores de desarrollo personal y social también son alentadores, exceptuando los hábitos de vida saludable. • En cuanto a la asistencia estamos en el promedio aceptable. • En titulación estamos en 80%. • En promoción y retención estamos sobre el 89%. • El 60% de los estudiantes continúan estudios superiores una vez que concluida la práctica. • El 40 % ingresa al mundo laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes manifiestan mediana expectativa de logros en los estudiantes. • Un alto % de estudiantes mantienen altas expectativas, sobre manera en 3° y 4° de Enseñanza Media • Altas expectativas de logros de parte de los padres, no obstante se manifiesta en un bajo acompañamiento a los estudiantes. • Los directivos, tiene altas expectativas.
<p>d. Expectativas de la comunidad, sociedad, autoridad</p>	<p>e. Intereses y motivación de los alumnos y sus familias</p>
<ul style="list-style-type: none"> • La comunidad tiene altas expectativas, se manifiesta en alta demanda de matrícula. • Nuestro establecimiento tiene prestigio a nivel comunal y regional.(alumnos de todas las comunas de la RM) • Valorado por la entrega de un título al egresar de 4°de EM • Muy bien evaluados por los centros de prácticas a nuestros estudiantes practicantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • En lo profesional, se opta por este Instituto por su calidad y trayectoria, buscando una carrera técnica y sus menciones • Valoración de los nexos con la empresa y las instituciones de nivel superior. • La calidad en la formación personal: desarrollo de habilidades artísticas y deportivas. • Amplia cobertura de talleres, de acuerdo a sus intereses.

2. Capacidades y necesidades instaladas en el establecimiento.

Refiérase a las principales conclusiones e información recabada en cada una de las instancias descritas que sirvieron para determinar las capacidades y necesidades de actualización y desarrollo profesional.	
a. Resultados de la Evaluación Docente	b. Autoevaluación docente (puede ser recogido a través de un instrumento, encuesta, entrevista, etc.)
<ol style="list-style-type: none"> Calidad del cierre: 33% , 13% por debajo del promedio nacional Uso del error para el aprendizaje 13% , 10% más bajo del promedio nacional Relación entre actividades y objetivos 59% 50% Preguntas y actividades 19% 25%, estamos por sobre el promedio nacional pero aún es bajo. Retroalimentación, sobre el nivel nacional pero muy bajo 22% 25%. En el trabajo colaborativo, estamos sobre el promedio nacional pero bajo el 30%, en valoración e impacto de éste. 	<ul style="list-style-type: none"> Los docentes reconocen la constante necesidad de actualización, deseo de modificar cosas, especialmente la estructura de evaluación, hay que dar un paso hacia un sistema de evaluación más reflexiva, que invite el estudiante sienta que está aprendiendo. Evaluación para el aprendizaje. Perfeccionamiento en utilización de programas de grabación para su asignatura. Curso de grabación y aplicación de estos cursos, editor de música. Didáctica de la enseñanza debido a los cambios actuales: inclusión, diversidad y adecuación de objetivos. Nuevos paradigmas en evaluación más allá de la calificación.
c. Análisis de las necesidades por parte de docentes directivos y Técnicos	d. Percepción de estudiantes y apoderados
<p>Se requiere capacitación_</p> <ul style="list-style-type: none"> En manejo de estudiantes generación Z Manejo de jóvenes en riesgo y problemática psicosocial Evaluación. Didáctica de la enseñanza (esto creo NO) 	<p>Se entrevistaron los presidentes de todos los niveles, se observa la necesidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Monitorear sistemáticamente las tareas docentes para ver la coherencia entre la planificación y las actividades realizadas en la clase. Introducir mejora de las explicaciones y propósitos que se persiguen en cada actividad realizada en el aula y su coherencia con el objetivo. Mejorar el proceso de retroalimentación
e. Conclusiones en reflexión pedagógica	f. Acompañamiento al aula, análisis de planificaciones e instrumentos de evaluación
<p>Coordinación de Departamentos propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecer y enriquecer las experiencias pedagógicas, a través de la diversificación de recursos de aprendizaje. Elaboración de instrumentos diversos de aprendizaje. Conocimiento DUA (conceptual y práctica). Jornadas de retroalimentación entre pares a nivel institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> Se requiere mejorar en la elaboración de preguntas desafiantes de nivel superior. Variadas actividades y cortas, según estilos de aprendizaje.

3. Áreas prioritarias a fortalecer:

a. A partir del ejercicio realizado en los dos puntos anteriores, IDENTIFIQUE y DEFINA de acuerdo al contexto escolar las áreas prioritarias de DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

- Manejo de la interacción profesor –estudiante en el aula con miras al análisis pedagógico.
- Dominio de diversos instrumentos para evaluar niveles de desempeños de los estudiantes en contextos de aprendizaje.
- Formación docente en evaluación para el aprendizaje ABP.
- Planificación para la diversidad
- Manejo y aplicación del DUA

B. A partir del ejercicio realizado en los dos puntos anteriores, IDENTIFIQUE y DEFINA de acuerdo al contexto escolar las áreas prioritarias de ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS DE ASISTENTES DE EDUCACIÓN

Una institución educacional como nuestro establecimiento, ha de ir construyendo una comunidad educativa competente e identitaria, ícono en educación pública técnico profesional de nuestro país con altos estándares en la formación de capital humano.

- Manejo de situaciones de conflictos en el marco de la gestión de la convivencia escolar.
- Relaciones interpersonales.
- Calidad de atención al público en general.
- Comunicación efectiva.
- Condiciones de autocuidado.

4. Definición de objetivos y metas

OBJETIVO GENERAL del Plan de Desarrollo Profesional y Actualización de competencias de A. de Educación

- Desarrollar en los docentes y asistentes de la educación, competencias orientadas a la actualización de conocimientos propios de sus disciplinas, recursos de enseñanza y aprendizaje contextualizados, mecanismos de evaluación pertinentes y atingentes al dominio de contenidos consignados en el currículo institucional.
- Del mismo modo, se han de considerar instancias de capacitación en el ámbito de la convivencia escolar, fundamentalmente, en lo que respecta comunicación efectiva, resolución de conflicto y relaciones interpersonales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<ul style="list-style-type: none"> Implementar jornadas de actualización para docentes y docentes directivos en conocimientos propios de cada disciplina de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> Participar en cursos de capacitación relacionados con estrategias de apoyo a la gestión escolar y fortalecimiento de la labor formativa.
<ul style="list-style-type: none"> Organizar e implementar instancias de capacitación en el ámbito de la convivencia escolar, fundamentalmente, en lo que respecta comunicación efectiva, resolución de conflicto y relaciones interpersonales.
<ul style="list-style-type: none"> Planificar e implementar un curso de manejo de las emociones.
<ul style="list-style-type: none"> Incluir en horarios comunes, autocapacitaciones y auto perfeccionamientos.
<ul style="list-style-type: none"> Planificar jornadas de intercambio de experiencias exitosas
<ul style="list-style-type: none"> Participar en perfeccionamiento emanadas del DEM
<ul style="list-style-type: none"> Participar en perfeccionamientos emanados de instituciones de educación superior (PACE, INACAP)
<ul style="list-style-type: none"> Participar en perfeccionamientos ofrecidos por organismos institucionales como SERNAC, FUNDACIÓN CHILE, Redes Básica y Media DEPROV, CPEIP.

METAS			
AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4
50% del personal docente, docente directivo y/o no docente participa de diversas capacitaciones internas o externas.	60 % del personal docente, docente directivo y/o no docente participa de diversas capacitaciones internas o externas.	60 % del personal docente, docente directivo y/o no docente participa de diversas capacitaciones internas o externas.	70 % del personal docente, docente directivo y/o no docente participa de diversas capacitaciones internas o externas.

5. Seguimiento y evaluación:

Introduzca los mecanismos y estrategias para hacer seguimiento, monitoreo y evaluación al cumplimiento de las metas antes propuestas, cautelando que se contemplen estrategias para determinar el impacto que las acciones previstas tengan en el aula
<p>1. Sistematización y elaboración de un Plan de Desarrollo Profesional Docente.</p> <p><u>Indicador de seguimiento:</u></p> <p>2. Porcentaje de docentes, docentes directivos y no docentes participantes de jornadas y cursos de capacitación y perfeccionamiento.</p> <p>3. Porcentaje de cursos y capacitaciones orientadas al desarrollo de competencias.</p> <p>4. Listados de asistencias, nombre, rut y firmas de los asistentes.</p> <p><u>Monitoreo:</u></p> <p>5.- Estado de avance de los procesos de capacitación y perfeccionamiento en tres momentos del año.</p> <p><u>Evaluación:</u></p> <p>6.- Encuesta de Satisfacción a los participantes.</p> <p>7.- Informe de Impacto en los resultados de aprendizajes, cobertura curricular, evaluaciones estandarizadas.</p> <p>8.- Certificados de aprobación de los estudiantes acreditado por las instituciones.</p>

